

Arbeidshelse og fysisk aktivitet

Fysisk Aktivitet i Arbeidstiden

BACHELOR I ERGOTERAPI 2014



Dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements of the degree
of Bachelor in Occupational Therapy:

Physical Activity During Working Hours



Diakonhjemmet Høgskole avd. Rogaland

Antall ord: 12 879 Kull: ET11 Innlevering: 22.05.14

Trine Lambersøy Gilje-Sørnes, Glenn Haugsengen,

Shabnam Youshanloo og Kariane Haugen Åsebø

Forord

Bacheloroppgaven handler om arbeidshelse og fysisk aktivitet. Videre har vi sett på effekten av fysisk aktivitet på en arbeidsplass. For å få et godt innblikk i dette temaet har vi valgt å se på den erfarte effekten til de ansatte på to bedrifter som har et treningstilbud i arbeidstiden. Det har vært spennende å få anledning til å fordype seg i tiltakene de har på de forskjellige arbeidsplassene og på den måten kunne se viktigheten av fysisk aktivitet i arbeidstiden.

Når vi nå er ferdig med vårt arbeid med bacheloroppgaven kommer tiden for å takke. Vi vil takke de ansatte i bedriftene som vi har besøkt, for at de har vært så villige til å dele deres opplevelser og erfaringer med oss. Det er de som har gjort det mulig for oss å skrive denne oppgaven ved å gi oss svar og kunnskap om temaet.

Vi vil også takke Elin Hetland Mong som har vært vår veileder gjennom denne prosessen. Vi har satt stor pris på å kunne kontakte henne på skolen, over telefon og over internett. Hennes innspill, kommentarer og kunnskaper har ført til gode diskusjoner og refleksjoner i gruppen.

Sammendrag/ Abstrakt

Tema

Arbeidshelse og fysisk aktivitet

Tittel

Fysisk aktivitet i arbeidstiden

Formål

Med denne oppgaven ønsket vi å belyse hvilken effekt et treningstilbud i arbeidstiden har for de ansatte. Denne oppgaven er også et ledd i utdanningen, og er en avsluttende eksamen i ergoterapistudiet.

Problemstilling

Hvilken erfart effekt har fysisk aktivitet i arbeidstiden på de ansatte?

Valg av metode

Vi har valgt kvalitativ metode for å forsøke å se problemstillingen fra intervjupersonenes side, få frem deres erfaringer og avdekke deres opplevelse. Ved å bruke denne metoden kan intervjupersonene selv sette ord på deres erfaringer og vi som intervjuer kan gå i dybden av spørsmålene ved å stille oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuet.

Resultater

Vi har funnet mange positive effekter som intervjupersonene har erfart ut i fra treningstilbudet i arbeidstiden. Treningstilbudet har også påvirket noen av de ansatte til å drive med fysisk aktivitet på fritiden, som igjen kan føre til positive innvirkninger på folkehelsearbeidet.

Innholdsfortegnelse

1.0 INTRODUKSJON / INNFØRING	6
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	6
1.2 TEMAETS AKTUALITET	6
1.3 FORMÅLET MED OPPGAVEN	7
1.4 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING	7
1.5 BEGREPSAVKLARING	8
1.6 FOLKEHELSE	8
1.6.1 FYSISK AKTIVITET	9
1.6.2 ANBEFALINGER OM FYSISK AKTIVITET	10
1.7 ARBEIDSHELSE	10
1.7.1 ARBEIDSMILJØ	11
1.7.2 ARBEIDSMILJØLOVEN	11
1.7.3 TRENINGSTILBUD I ARBEIDSTIDEN	11
1.7.4 SYKEFRAVÆR	12
1.8 HELSEFREMMEDE ARBEID	13
1.8.1 HELSEFREMMEDE TILTAK	13
1.8.2 SALUTOGENESE	14
1.9 MODEL OF HUMAN OCCUPATION	14
1.10 FORSKNINGSSØK	15
1.11 FORSKNINGSFUNN	15
1.11.1 CARDIOVASCULAR HEALTH EFFECTS OF INTERNET-BASED ENCOURAGEMENTS TO DO DAILY WORKPLACE STAIR-WALKS: RANDOMIZED CONTROLLED TRIAL	15
1.11.2 ORGANIZATIONAL WELLNESS PROGRAMS: A META-ANALYSIS	16
1.11.3 KAN FYSISK AKTIVITET REDUSERE SYKEFRAVÆR OG UFØRETRYGDING?	17
2.0 METODE	18
2.1 BEGRUNNELSE AV METODEVALG	18
2.2 KVALITATIV METODE	19
2.2.3 FENOMENOLOGI	19
2.2.4 HERMENEUTIKK	20

2.2.5 INTERVJUANALYSE	20
2.3 VALG AV INFORMANTER	21
2.4 UTFORMING AV INTERVJUGUIDE	23
2.5 GJENNOMFØRING AV INTERVJUUNDERSØKELSENS SYV STADIER	23
2.6 FORSKNINGSETIKK	28
3.0 RESULTAT	29
3.1 HENSIKT	29
3.2 EFFEKT	29
3.3 TRENINGSTILBUD	31
3.4 ANSATTE	31
3.5 PROMOTERING	32
3.6 TILRETTELEGGING	32
4.0 DISKUSJON	34
4.1 ARBEIDSPLASSEN SOM AKTØR I FOLKEHELSEARBEIDET	34
4.2 HENSIKTEN MED TRENINGSTILBUDET	35
4.3 MULIG INNVIRKNING PÅ DE ANSATTE	36
4.4 SYKEFRAVÆR	38
4.5 PROMOTERING	39
4.6 SVAKHETER VED OPPGAVEN	40
4.7 FEILKILDE	41
5.0 AVSLUTNING	42
7.0 LITTERATURLISTE	44
8.0 VEDLEGG	47
8.1 VEDLEGG 1 – INTERVJUGUIDE MED ANSATT	47
8.2 VEDLEGG 2 INTERVJUGUIDE MED HMS-ANSVARLIG/VERNEOMBUD	48
8.3 VEDLEGG 3 – INFORMERT SAMTYKKE	49
8.4 VEDLEGG 4 – LITTERATURSØK TREFFTABELL	50

1.0 Introduksjon / Innføring

I dette kapittelet blir temaet og dets aktualitet presentert, samt formålet med oppgaven og valg av problemstilling. Videre beskrives det forskjellige teorier og forskning som er gjort på temaet.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Dagens samfunn har endret seg betydelig i forhold til fysisk aktivitet de siste tiårene. Yrker som før var fysisk krevende, har blitt erstattet av maskiner, og store deler av befolkningen har stillesittende arbeid. Vi beveger oss mindre og med dette følger det nye utfordringer både for samfunnet og for individet. Kunnskap om fysisk aktivitet og hvordan en kan tilrettelegge for aktivitet er sentrale faktorer i folkehelsearbeidet (Torstveit & Olsen, 2011). Per i dag er det nok kunnskap til å vite at fysisk aktivitet er en viktig faktor for god helse, og for å forebygge en rekke livsstilssykdommer (Torstveit & Olsen, 2011). Det kan legges til rette for fysisk aktivitet på mange ulike måter. Flere ønsker å komme i gang med regelmessig fysisk aktivitet, men dette kan vise seg å være utfordrende dersom motivasjonen ikke er på plass. Et treningstilbud på arbeidsplassen kan være et motiverende tiltak hvor de ansatte får mulighet til å trene i fellesskap (Mæland, 2010).

I bachelorgruppen viste det seg fort at dette var et tema som vi fant interessant og som vi ønsket å fordype oss i. I løpet av studiet har vi hatt moduler om folkehelse og arbeidshelse, som fikk oss til å se nødvendighetene og behovene for helsefremmende og forebyggende tiltak. Vi ser at disse tiltakene bør bli implementert inn i hverdagen hos de fleste bedrifter. Vi har også fått en bredere forståelse av hvordan dette kan utføres, og hvilken effekt det kan ha.

1.2 Temaets aktualitet

Vi ser at dette er et tema som er svært aktuelt i den tiden vi nå lever i. I følge arbeidsmiljøloven §3-4 beskrives det at arbeidsgiver skal vurdere tiltak for fysisk aktivitet. I tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal tiltak vurderes for å fremme den fysiske aktiviteten blant arbeidstakerne. Formålet med denne loven er at det kan gi en positiv effekt både hos de ansatte og for bedriften selv (arbeidsmiljøloven, 2005).

Samtidig har helse- og omsorgsdepartementet under regjeringen utarbeidet en ny stortingsmelding som kalles *Folkehelsemeldingen*. Denne meldingen har fem hovedprinsipper som den skisserer for folkehelsearbeidet i Norge. Den vil utjevne helseutfordringer, tenke helse i alt vi gjør, bærekraftig utvikling, føre-var-prinsippet og ha medvirkning i fokus. Ved bruk av denne stortingsmeldingen vil regjeringen oppnå tre nasjonale mål; Norge skal være blant de tre landene i verden som har høyest levealder, befolkningen skal oppleve flere leveår med god helse, trivsel og redusert sosiale helseforskjeller. Økende overvekt og fedme kan få en avgjørende betydning for folkehelsen fremover. Dette er sykdommer som kan knyttes opp imot usunt kosthold og mangel på fysisk aktivitet. (Meld. St. 34, 2013).

1.3 Formålet med oppgaven

Formålet med denne bacheloroppgaven er å finne ut av hvilke effekt et helsefremmende tiltak i form av fysisk aktivitet har for de ansatte på en arbeidsplass. Vi ønsker dermed å se på to bedrifter som har helsefremmende tiltak med fokus på fysisk aktivitet, men med ulik tilnærming. Dette gjøres for å få en bedre innsikt i hvilke effekter et treningstilbud på arbeidsplassen kan gi. Den ene bedriften har implementert trening med treningsveileder i et ukesprogram med faste tider, mens den andre bedriften har lagt inn en time fri i uken til individuell trening. Vi vil derfor se på informantenes opplevelse av tilbudet og effekten de har opplevd. Det kan da gi oss ulike eller like svar i forhold til de ansattes egen opplevelse av tilbudet.

1.4 Presentasjon av problemstilling

På bakgrunn av det som har blitt skrevet ovenfor under formålet med oppgaven er følgende problemstilling valgt:

“Hvilken erfart effekt har fysisk aktivitet i arbeidstiden på de ansatte?”

Vi har valgt å fokusere på den erfarte effekten til de ansatte for å få en subjektiv forståelse av deres opplevelse av treningstilbudet. Da vi ønsker å gå i dybden av hvordan tilbudet oppleves av de ansatte, kan denne problemstillingen gi oss pålitelige og personlige svar.

1.5 Begrepsavklaring

Erfart effekt: Vi har i denne oppgaven valgt å definere erfart effekt som informantenes subjektive opplevelse av virkningen ved å være i fysisk aktivitet på arbeidstiden.

Fysisk aktivitet: Et overordnet begrep, som blant annet rommer fysisk arbeid, friluftsliv, mosjon, idrett, lek, trening og kroppsøving. Generelt kan fysisk aktivitet defineres som det å bevege seg, eller å bruke kroppen. I faglitteratur defineres fysisk aktivitet ofte slik: *“Enhver kroppslig bevegelse initiert av skjelettmuskulatur som resulterer i en vesentlig økning i energiforbruket utover hvilenivå”* (Helsedirektoratet, 2014).

Trening: Fysisk aktivitet som er planlagt, strukturert og som gjentas. Det har som mål og bedre eller vedlikeholde fysisk form - det være seg helserelatert form eller idrettslig prestasjonsevne (Helsedirektoratet 2014).

Helse: *“Helse er en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velbefinnende og ikke bare fravær av sykdom”* (WHO, 1948).

Folkehelse: Befolkningens helsetilstand og hvordan helsen fordeler seg i en befolkning (Øvreby, Torstveit, Hoigaard, 2011).

Folkehelsearbeid: Samfunnets totale innsats for å opprettholde, bedre og fremme befolkningens helse gjennom å svekke faktorer som kan medføre helserisikoer, og å styrke faktorer som kan bidra med å fremme helsen.(Øvreby, Torstveit, Hoigaard, 2011).

Empowerment: Empowerment tar utgangspunkt i å gi mennesker økt kontroll over eget liv. Det handler om å kunne gi mennesker selvkontroll og kunnskap over egen livssituasjon. (Townsend & Polatajko (2008).

1. 6 Folkehelse

Folkehelse omhandler befolkningens helsetilstand og hvordan helsen fordeler seg i den gitte befolkningen. Dette inkluderer en beskrivelse av helse, levevaner, sykkelighet og dødelighet, samt helserisiko og beskyttelsesfaktorer for helse i ulike befolkningsgrupper (Øvreby, Torstveit, Hoigaard, 2011). Folkehelselovens formål er at den skal bidra til en

samfunnsutvikling som fremmer folkehelse og utjevner sosiale helseforskjeller. Folkehelsearbeidet skal også fremme befolkningens helse, trivsel, gode sosiale og miljømessige forhold og bidra til å forebygge psykisk og somatisk sykdom, skade eller lidelse. Loven gjelder for kommuner, fylkeskommuner og statlige helsemyndigheter, samt for privat og offentlig virksomhet, som for eksempel en arbeidsplass, når forholdene direkte eller indirekte kan ha innvirkning på helsen (Folkehelseloven, 2011)

1.6.1 Fysisk aktivitet

Kroppen vår er laget til bevegelse. En kropp som ikke er i aktivitet, vil gradvis bli svakere. Flere studier bekrefter at fysisk inaktivitet kan føre til kardiovaskulær sykdom og kroniske lidelser, som blant annet overvekt, muskel/skjelettlidelser og depresjon (Torstveit & Olsen, 2011). En viss mengde fysisk aktivitet er nødvendig for å sikre en god og normal utvikling hos barn og unge. Videre i livet er også fysisk aktivitet en viktig faktor for å opprettholde god helse og livskvalitet. Ved daglig bevegelse og en aktiv bruk av kroppen kan fysisk aktivitet være en helsefremmende faktor (Torstveit & Olsen, 2011).

Regelmessig fysisk aktivitet har dokumentert positiv helseeffekter både fysisk, psykisk og sosialt. Dette kan bidra til å redusere sykkelighet samt dødelighet generelt. Vi vet i dag at for lite fysisk aktivitet kan være en selvstendig risikofaktor for utviklingen av en rekke ulike helseplager og sykdommer som blant annet overvekt og fedme, type 2-diabetes, hjerte- og karsykdommer, og muskel- og skjelettsykdommer (Torstveit & Olsen, 2011). Fysisk aktivitet er et dokumentert virkemiddel i forebyggingen og behandlingen av over 30 ulike diagnoser og tilstander (Helsedirektoratet, 2014).

I følge helsedirektoratet (2014) kan fysisk aktivitet bestå av ulike aktiviteter med varierende intensitet. Ved høyere intensitet, vil den umiddelbare virkningen på forskjellige kroppsfunksjoner bli større. Hvordan en person merker forbedring på sin fysiske form, består av en rekke forskjellige faktorer. Dersom en person i utgangspunktet er inaktiv og utrent, vil formen forbedres ut ifra treningsmåte og treningsperiode. Dersom treningen pågår i flere måneder eller år, vil effekten bli merkbart større. For at en person skal merke helseeffekt må treningen utføres regelmessig, men det er ikke bare systematisk trening som gir en helsegevinst, man kan se stor effekt allerede ved lavere nivåer av fysisk aktivitet (Helsedirektoratet 2014).

1.6.2 Anbefalinger om fysisk aktivitet

Anbefalingene om fysisk aktivitet fra helsedirektoratet er minst 150 min i uken med moderat intensitet eller minst 75 min i uken med høy intensitet eller en kombinasjon av moderat og høy intensitet. Dette er basert på at 150 min i uken med moderat fysisk aktivitet er dokumentert å redusere risikoen for sykdommer som er knyttet til en inaktiv livsstil. Det anbefales å øke denne mengden for ytterligere helsegevinst.

Det er også gitt en anbefaling om å redusere stillesitting for barn, ungdom, voksne og eldre. Stillesitting har blitt en egen helserisikofaktor. Da vi sitter mesteparten av vår våkentid ser man at regelmessig fysisk aktivitet to - tre ganger i uken ikke er tilstrekkelig. Videre anbefales det voksne og eldre å inkludere øvelser som gir økt muskelstyrke til store muskelgrupper minimum to dager i uken (Helsedirektoratet 2014).

1.7 Arbeidshelse

Arbeidshelse er en avgrenset del av helsebegrepet og sier noe om forholdet mellom arbeidsmiljø og helse. Arbeidsplassen gir både utfordringer og skaper muligheter for personlig utvikling og vennskap. For mange mennesker er jobben den viktigste kilden for tilbakemelding om atferd og for utvikling av personlig identitet. Arbeidsmiljøet og arbeidsinnholdet har betydning for følelser, selvtillit og identitet, og bidrar til fellesskap, tilhørighet og mening. Det er også godt dokumentert at visse arbeidsforhold kan bidra til helseproblemer som er utbredt i befolkningen, som hjerte- og karsykdom, kreft, muskel- og skjelettlidelser og psykiske helseproblemer. Både forhold ved selve arbeidet og arbeidsmiljøet vil kunne medføre helsemessige belastninger, knyttet til både fysiske, kjemiske, biologiske, mekaniske, organisatoriske og psykososiale påvirkninger på arbeidsplassen (Meld.St. 34, 2013).

1.7.1 Arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet er et begrep som brukes for å betegne ulike forhold tilknyttet vår arbeidssituasjon og arbeidsbetingelser. Det er uenighet om hva som går inn under begrepet og hvordan det skal avgrenses og defineres. En definisjon på begrepet er at det psykososiale arbeidsmiljøet gjelder de ikke-fysisk-kjemiske kjennetegn ved en virksomhet. Det vil si at det ikke innebefatter de ytre påvirkninger i miljøet, men ser på den siden av arbeidssituasjonen som gjelder arbeidsoppgaver, arbeidsbetingelser og det mellommenneskelige samspillet (Skogstad, 2003).

Det er ulike psykososiale faktorer som påvirker arbeidsmiljøet. Psykososiale faktorer betegnes som de faktorer i arbeidet som gjør seg gjeldene på sosiale arenaer, og som blir påvirket av individual-psykologiske prosesser, med konsekvenser for jobbtrivsel, helse og yteevne. Disse ulike faktorene i det psykososiale arbeidsmiljøet kan deles i tre kategorier. Den første kategorien er faktorer som påvirker omgivelsene og arbeidsbetingelsene. Eksempler på dette er bedriftskultur og arbeidsfordeling. Den andre kategorien gjelder våre mentale prosesser. Her er det ulike faktorer som påvirker de individuelle oppfatninger og vurderinger, som igjen blir avgjørende for helsen, trivsel og yteevne. I den tredje kategorien ser man på faktorer som er avgjørende for samspillet mellom arbeidsmiljøet og individet (Skogstad, 2003).

1.7.2 Arbeidsmiljøloven

I arbeidsmiljøloven, §3-4. Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet, står det at arbeidsgiver i henhold til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet må vurdere tiltak for å fremme den fysiske aktivitet blant de ansatte. Arbeidstakerne blir videre pliktet til å medvirke ved gjennomføringene av de tiltak som blir iverksatt ved arbeidsplassen i følge arbeidsmiljøloven (2005).

1.7.3 Treningstilbud i arbeidstiden

Det er stor interesse i arbeidslivet for å kunne tilby fysisk aktivitet i arbeidstiden. Dette kan være tilbud om fysisk trening tilpasset den enkelte eller i grupper, for eksempel som ledd i forebygging eller behandling av muskelsmerter og ryggplager. Det kan også være mer

generell tilrettelegging for fysisk aktivitet på eller i tilknytning til arbeidsplassen i regi av bedriftsidrettslaget eller andre velferdstiltak. Tilrettelegging med sykkelparkering, garderobe- og dusjmuligheter vil gjøre det lettere å sykle eller gå til jobb, eller å benytte seg av treningsmuligheter i arbeidstiden. Norges bedriftsidrettsforbund har derfor utviklet verktøyet “Aktiv bedrift” til støtte for virksomheter som ønsker å sette de ansattes helse og trivsel i fokus. Målet er 30 minutter daglig fysisk aktivitet, et sosialt og trivelig arbeidsmiljø og friskere ansatte. Det legges vekt på å stimulere til lavterskelaktiviteter og hverdagsaktiviteter, som for eksempel å gå til jobben. Et av tiltakene er en nettbasert registreringsløsning for aktivitet. Alle deltakere får en personlig profil hvor de registrerer aktivitet (Meld.St. 34, 2013).

1.7.4 Sykefravær

I Norge i dag bruker man om lag 60 milliarder kroner årlig til å dekke sykefraværet som ikke har medisinske årsaker (Nordby, 2014). Det er mange og sammensatte årsaker til sykefravær og til at personer i yrkesaktiv alder blir stående utenfor arbeidslivet. Noen av de viktigste årsaksforholdene er den enkeltes helse, psykologiske faktorer, forhold på arbeidsplassen som for eksempel sosiale forhold, og de ansattes forståelse av sammenhengen mellom sykdom og arbeid. Det vises også til at de som er aktive i arbeidslivet har bedre helse enn de som står utenfor arbeidslivet (Meld.St. 34, 2013). Rønningen er leder for det norsk- svenske forskningsprosjekt som går under navnet “Social factors contributing to sickness absence” (SOFAC). I denne forskningen ser de på de ulike årsakene til at arbeidstakere er langtidssykemeldte. 28% sier at det er langvarige belastninger, 19% er rammet av psykiske lidelser, 15% skyldes dårlig ledelse, 20% skyldes mobbing, omstilling eller konflikt med kollegaer, og de resterende 19% er ikke arbeidsrelaterte årsaker (Nordby, 2014).

For å kunne lykkes i å redusere sykefraværet, vil det være hensiktsmessig å fokusere på årsaksfaktorene til sykefraværet. Når en finner ut av årsakene, vil det også kunne arbeides med å sette fokus på det som fremmer det gode arbeidsmiljøet. Dette kan blant annet være fysiske, organisatoriske og psykososiale forhold. Effektive tiltak for å redusere sykefraværet bør ha fokus på å fremme motivasjon, trivsel og arbeidsglede hos de ansatte (Ingebritsen, Mastekaasa, Hamre, Olsen, Torvatn & Bernhardsen, 2003)

1.8 Helsefremmende arbeid

I Ottawa- charteret (1986) defineres helsefremmende arbeid som (Sitert i Mæland, 2010, s. 73)

“Prossessen som setter folk i stand til å få økt kontroll over og forbedre sin helse(...). For å nå frem til en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære, må et individ eller en gruppe være i stand til å kunne identifisere og virkeliggjøre sine forhåpninger, tilfredstille sine behov, og endre eller mestre sitt miljø”.

Helsefremmende arbeid tar derfor utgangspunkt i å styrke forekomsten av faktorer som gir god helse, og svekke dem som medfører helserisiko. Faktorer som kan styrke en god helseutvikling er samfunnsmessige, miljømessige, sosiale, kulturelle eller individuelle forutsetninger. Helsefremmende arbeid omfatter alle mennesker, både friske og syke, uavhengig av risikoen for sykdom. Helse sees ikke på som mål, men som et middel for å oppnå ønsket mål. Ved å forbedre folks helse skapes det et overskudd som gir mulighet for personlig, økonomisk og sosial utvikling, og dette fører videre til økt livskvalitet (Mæland, 2010).

1.8.1 Helsefremmende tiltak

Empowerement er et sentralt begrep i det helsefremmende arbeidet. Det går ut på at enkeltindividet får større innflytelse og kontroll over faktorer som påvirker helsen. Ved at mennesker får innsikt og mer kunnskap i disse faktorene, vil det kunne påvirke beslutninger som har konsekvenser for helsen. I det helsefremmende arbeidet er det ikke bare ekspertene som vet best, men en ønsker å kunne involvere de aktuelle gruppene for å opprette et helsefremmende tiltak. Et annen viktig faktor i et helsefremmende tiltak, er at helsen først og fremst styrkes og skapes utenfor helsesektoren (Mæland, 2010).

Et treningstilbud på arbeidsplassen er både et helsefremmende og et forebyggende tiltak. Hensikten er å fremme god helse og prøve å forebygge helserelaterte problemer (Parks and Steelman 2008).

1.8.2 Salutogenese

Salutogenese har fokus på hva som fremmer god helse hos individet. Dette perspektivet er en motstandsteori til patologien som fokuserer på årsaker til sykdom. Livsløpet vårt består av en prosess som påvirkes av både helsefremmende og helsesvekkende faktorer i miljøet og samfunnet. Aaron Antonovsky belyser salutogenesen som en viktig faktor for å vise en bedre vei til helse både på samfunn- og individnivå. Det å oppleve god livskvalitet som blant annet tilhørighet, være i arbeid, trygg identitet og følelse av kontroll og optimisme, kan øke vår trivsel i hverdagen. Dette vil igjen gi mennesker indre glede og bidrar til å styrke helsen. Eksempler på salutogene faktorer i livet kan være alt fra en god samtale med naboen, frisk luft og rent vann, til mulighet for utdanning og selvrealisering (Mæland, 2010).

1.9 Model of Human Occupation

Model of Human Occupation (MOHO) er en evidensbasert og klientsentrert begrepsmodell. Den setter fokus på aktivitetsbasert praksis og har et holistisk syn på mennesket. Modellens grunntanke er at man ikke bare skal fokusere på funksjonsnedsettelse og de utfordringer det medfører, men at man også skal se menneskets motivasjon og livsstil i en sammenheng med omgivelsene. Ved å se personen, aktiviteten og omgivelsene under ett får man et helhetlig bilde. Disse tre elementene påvirkes igjen av ulike faktorer. I følge MOHO består mennesket av tre sammenhengende komponenter, viljen, vaner og utøvelseskapasitet. Videre kan aktivitet deles inn i deltakelse, utøvelse og ferdighet. De fysiske og sosiale omgivelsene kan være støttende og gi muligheter eller de kan sette krav og begrensninger. Sammen med roller, verdier, ønsker og mål er disse faktorene med på å danne en persons identitet, kompetanse og adaptasjon innenfor ulike aktiviteter. Man kan se på MOHO som en likesidet trekant der de tre komponentene har en gjensidig påvirkning av hverandre (Kielhofner, 2010). Vi mener derfor at MOHO blir den mest relevante begrepsmodellen å bruke i denne oppgaven. Dette er fordi vi ser på arbeidstaker (mennesket) på en arbeidsplass (omgivelse) og videre ser vi på aktiviteten som blir utført og om effekten av dette kan ha en sammenheng med vilje, vanedannelse og deltakelse.

1.10 Forskningssøk

Søkeord:	Database:	Antall treff:	Navn på artikkel:	Forfatter:	Årstall:
Aerobic fitness workplace cardiovascular health effects	Pubmed.com	5	Cardiovascular Health Effects of Internet-Based Encouragements to Do Daily Workplace Stair-walks: Randomized Controlled Trial	Andersen, L.L, Sundstrup, E., Boysen, M., Jakobsen, D.M, Mortensen, S.O. & Persson, R.	2013
Fysisk aktivitet sykefravær, uføretrygding	Helsebiblioteket -> Fysioterapeuten	16	"Kan fysisk aktivitet redusere sykefravær og uføretrygding?"	Fimland, S.M, Woodhouse, A., Vasseljen, O., Gismervik, S., & Johnsen, R.	2013
wellness programs meta-analysis, organizational	PubMed	26	"Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis"	Kizzy M. Parks and Lisa A. Steelman	2008

1.11 Forskningsfunn

1.11.1 Cardiovascular Health Effects of Internet-Based Encouragements to Do Daily Workplace Stair-Walks: Randomized Controlled Trial

Denne artikkelen sier at selv om farlige helseeffekter av en stillesittende livsstil er godt kjent, mange voksne som opplever med å holde seg i regelmessig fysisk aktivitet. Derfor er enkle og effektive oppmuntringer for å øke fysisk aktivitet blant voksne nødvendig. Målet med denne studien er å fastslå effekten av e-post basert oppmuntring til å gjøre daglige trappeturer sammen med kollegaer på arbeidsplassen. Det blir sett på effekten av kardiovaskulær helse og

forbedring av aerob kondisjon. (Andersen, Sundstrup, Boysen, Jakobsen, Mortensen, & Persson, 2013)

Metoden som blir brukt er en blind randomisert kontrollstudie som ble utført ved et stort administrativt selskap i København, Danmark. Deltakerne var 160 kontorarbeidere. De ble randomisert til en e-post-gruppe som fikk ukentlige e-postbaserte oppmuntringer til å gå trapper i 10 minutter om dagen. En annen kontrollgruppe fikk ukentlige påminnelser om å fortsette sine vanlige fysiske aktiviteter. Artikkelen konkluderer med at e-post baserte oppmuntringer til å gjøre 10 minutter med daglige trappeturer sammen med kollegaer forbedrer aerob kondisjon blant kontorarbeidere. Den høye tilslutningen viser at e-post baserte oppmuntringer til å gjøre daglige trappeturer er en mulig måte å implementere fysisk aktivitet blant ansatte i stillesittende yrker (Andersen et.al, 2013)

1.11.2 Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis

Selv om det sies at velværeprogram og tiltak i regi av bedriften har positiv effekt på arbeidernes sykefravær og trivsel er det mye motstridende forskning. Hensikten med denne meta-analysen var å finne ut hvilken effekt deltakelse i bedriftsbaserte velværeprogram har på sykefraværet og trivsel på arbeidsplassen. Dette ble gjort gjennom å sammenfatte informasjon og tall fra 17 studier som hadde sett på hvordan ulike tiltak påvirket sykefraværet og jobbtrivsel. Litteratur viser at firma som satser på å ha et godt arbeidsmiljø, med fokus på trivsel og på å beholde arbeidstakerne, bruker treningstiltak som et middel.

Resultatet viste en lav til moderat nedgang i sykefraværet. Studien støtter antakelsen om at arbeidere som deltar i bedriftsbaserte velværeprogrammer har bedre helse og dermed har mindre sannsynlighet for å være vekke fra jobb på grunn av sykdom. Hva som angikk jobbtrivsel viste resultatene en moderat økning blant dem som deltok i bedriftens velværeprogram. Dette mente forskerne kunne skyldes tre faktorer. Den ene at arbeiderne følte seg verdsatt av ledelsen. En annen faktor kan være at arbeidere som verdsetter fysisk aktivitet er så fornøyd med tilbudene at de setter mer pris på bedriften i sin helhet, og det er også mindre sannsynlig at de bytter jobb. Den tredje faktoren er knyttet til at bevegelse og fysisk aktivitet har vist seg å kunne redusere stress, som der igjen har innvirkning på arbeideres velvære og trivsel på jobben.

En svakhet med studien er at 8 av de 17 studiene brukte frivillige som deltok i velværeprogram. Dermed kan man ha undersøkt en stor andel personer som uansett er fysisk aktive. En del studier hadde også for dårlige sammenligninger av deltakere og ikke-deltakere (Parks and Steelman 2008).

1.11.3 Kan fysisk aktivitet redusere sykefravær og uføretrygding?

I en artikkel skrevet av Fimland, Woodhouse, Vasseljen, Gismervik, Jacobsen & Johnsen (2013) beskrives sammenhengen mellom fysisk aktivitet samt forebygging og behandling av ulike typer sykdommer og plager. Hensikten med artikkelen er å gjennomgå publiserte prospektive befolkningsstudier som tar for seg sammenheng mellom fysisk aktivitet og sykefravær. Uføretrygdhet og sykefravær er et stort folkehelseproblem i Norge, som vil gi konsekvenser både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Mange av dagens årsaker til sykefravær er muskel- og skjelettlidelser, samt psykiske lidelser. Hensikten med denne studien er å se om fysisk aktivitet kan redusere sykefraværet. Til sammen var det 17 prospektive studier, hvor sammenhengen mellom fysisk aktivitet og sykefravær varierte mellom studiene. To studier viste til fire-fem dager redusert sykefravær i året for personer som var fysisk aktive. Middelaldrende inaktive kvinner og menn som begynte med fysisk anstrengende aktivitet hadde lavere risiko for å bli sykemeldt sammenlignet med de som ikke var aktive. Det konkluderes med at fysisk aktivitet på fritiden kan bidra til å redusere risiko for sykefravær. Samtidig vil anstrengende fysisk aktivitet ha en større betydning i forhold til å redusere risiko for sykefravær og uføretrygd enn lett til moderat aktivitet. Det vises også til at fysisk aktivitet vil bidra til å gi økt livskvalitet, mindre symptomer på depresjon, angst, utbrenthet i jobben samt reduksjon av livsstilssykdommer (Fimland, et.al, 2013).

2.0 Metode

I dette kapitlet blir begrunnelsen av valg av forskningsmetode presentert og hvilke vitenskapelige utgangspunkt som ble brukt. Videre beskrives gjennomføringen av forskningen og dens utfordringer. Deretter drøftes oppgavens reliabilitet, validitet og forskningsetiske utfordringer gjennom prosessen.

2.1 Begrunnelse av metodevalg

En metode er et redskap eller en fremgangsmåte for å komme frem til ny erkjennelse ved å løse problemer (Holme og Solvang, 1996). I en studie velger man en bestemt forskningsmetode fordi man mener at den er mest egnet til å gi oss funn, og til å belyse spørsmålene våre på en interessant måte. Innenfor samfunnsvitenskapen skiller man mellom kvantitative og kvalitative orienterte metoder (Dallan, 2012). Den kvantitative metoden omformer funnene til tall og mengdestørrelse, og ut i fra dette gjennomføres en statistisk analyse. Innenfor den kvalitative metoden er det forståelsen, meninger og opplevelser som er mest sentrale (Holme og Solvang, 1996). Metoden som er blitt brukt i denne oppgaven er den kvalitative metoden, da vi mener at denne metoden best vil belyse problemstillingen ved hjelp av et kvalitativt semi-strukturert intervju. Metoden i undersøkelsen er basert på en hermeneutisk forståelse med en fenomenologisk tilnærming under innsamling og tolking av data, uten at dette kan sies å være en rendyrket fenomenologisk undersøkelse. Hensikten var å få en forståelse av effekten av fysisk aktivitet på arbeidsplassen, slik den oppleves av de ansatte.

Intervju ble valgt som metode for å få en bedre forståelse i håp om å få innsikt i effekten av fysisk aktivitet på en arbeidsplass. Kvalitativ forskning har i følge Dalen (2004) som mål å utvikle forståelsen av fenomener knyttet til personer og deres opplevelse av det (Dalen, 2004). Det er det denne studien handler om, hvordan arbeidstakere opplever fysisk aktivitet i arbeidstiden, og dens effekt. Vi tok også i bruk intervjuundersøkelsens syv stadier som fremgangsmetode. Ved å intervju fire personer som har tilknytning til temaet mener vi at vi kan få mer kunnskap om fysisk aktivitet på en arbeidsplass enn det et spørreskjema eventuelt ville gjort.

2.2 Kvalitativ metode

Den kvalitative metoden bygger på teorier om fenomenologi som er menneskelig erfaring og hermeneutikk som er fortolkning. De to teoriene gir forutsetninger for hverandre, da formålet med en hermeneutisk tilnærming er å få en dypere forståelse av den menneskelige erfaringen. Den kvalitative forskningsmetoden tar sikte på å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle. Metoden bidrar til en bedre forståelse av det samfunnet som vi lever i, og hvordan enkeltmennesker, grupper og institusjoner handler og samhandler (Dalland, 2012). Det kvalitative forskningsintervjuet søker etter en forståelse av verden utfra intervjupersonens side. I denne metoden er det et klart mål å få frem betydningene av folks erfaringer og å avdekke deres opplevelser av verden, uten vitenskapelige forklaringer. Denne forskningsmetoden har intervjuet i fokus. Intervjuet har som hensikt å gå dypere enn den spontane meningsutvekslingen som skjer i hverdagen. I forskningsintervjuet er det viktig med en varsom tilnærming, den skal også være spørre-og-lytte-orientert. Temaet for det foreliggende intervjuet gis av intervjueren, som også skal følge opp intervjupersonens svar på en kritisk måte (Kvale og Brinkmann, 2009).

2.2.3 Fenomenologi

Vitenskapsteori utgjør et område hvor virkelighet, kunnskap og mennesker møtes. Ved å bruke vitenskapsteori forsøker man å besvare spørsmål om hva som er sann kunnskap og hvordan man finner den. Vitenskapelig forskningsmetode er knyttet til hva som er reglene for å drive metodisk kunnskap. Metodisk kunnskap sier noe om hvordan en bør gå frem for å fremskaffe og etterprøve kunnskap (Dalland, 2012).

Fenomenologi er en sentral tankeretning innenfor filosofien. I fenomenologiske undersøkelser er målet å undersøke ulike fenomener slik de oppleves og erfares fra et subjekts perspektiv i en konkret situasjon. Fenomenologiens fokus er å beskrive hvordan ting vi står ovenfor, fremtrer for oss slik vi mest direkte og umiddelbart opplever dem (Dallan, 2012). Metoden ble brukt da vi ønsket å finne ut hva menneskers opplevelse av et fenomen er, sett ut i fra en bestemt erfaring av et fenomen. Det vil si at vi ønsket å finne ut av de ansattes erfarte opplevelse av treningstilbudet på arbeidsplassen. Tilnærmingen tok utgangspunkt i å se på hva enkeltpersoner mener og opplever uavhengig av noen forklaring.

Videre trekkes meningsbærende essenser ut fra fenomenet ved å studere de erfaringer som subjektet har med fenomenet. Dette krever at man åpner seg for fenomenet slik det blir beskrevet gjennom å sette til side de antakelsene man har om fenomenet fra før. Det betyr at man ikke trekker slutninger og bestemmer seg for hvordan ting er i forkant av undersøkelsen (Dallan, 2012). For å bli bevisst på vår førforståelse og forventninger til materialet skrev vi ned våre tanker om materialet i forkant av intervjuene og hvordan disse tankene kunne ha virket inn på denne studien.

2.2.4 Hermeneutikk

En tekst kan gi forskjellige lesere ulike budskap. For å forstå et meningsfullt fenomen som for eksempel en tekst, må den fortolkes (Gilje og Grimen, 2009). Hvordan kan man etter å ha intervjuet og transkribert alle intervjuene, best tolke og forstå disse tekstene og skape mening ut i fra det intervjupersonene sier?

Hermeneutikk er læren om tekstfortolkning. I den kvalitative forskningsprosessen må teksten fra intervjuene bearbeides og fortolkes. En grunntanke i hermeneutikken er at en alltid forstår noe på grunnlag av noen forutsetninger (Gilje og Grimen, 2009). Forståelsen er noe som hele tiden er i bevegelse, og det er dette som er kjent som den hermeneutiske sirkelen. Det veksles mellom forståelsen av deler av teksten, og forståelsen av teksten som helhet. Betydningen som man finner i deler av teksten belyser teksten som helhet, samtidig som teksten som helhet påvirker forståelsen av delene. Kriteriet for at man har forstått riktig er at alle deler faller sammen til en helhet (Gilje og Grimen, 2009). I denne oppgaven brukes hermeneutikken i drøftingsdelen der vi tolker intervjuene. De fire intervjuetekstene ble da tolket og sett i en sammenheng med hverandre for så å bli diskutert opp mot relevant og aktuell teori.

2.2.5 Intervjuanalyse

Meningskoding

Koding og kategorisering er begge tilnærminger man benytter seg av i en tekstanalyse. Når man koder innebærer det at man knytter et eller flere nøkkelord til tekstavsnittene med henblikk på å senere kunne identifisere uttalelsene. Kategorisering innebærer en mer

systematisk konseptualisering av et utsagn, som gir mulighet for kvantifisering. Begge disse begrepene brukes imidlertid om hverandre (Kvale og Brinkmann, 2009).

I denne oppgaven har vi benyttet oss av meningskoding slik at vi lettere kunne analysere informasjonen som vi fikk av våre informanter, på en ryddig og strukturert måte. Dette gjorde vi ved å dele opp svarene vi fikk fra alle informantene i seks forskjellige emner.

Meningsfortetting

Meningsfortetting er en forkortelse av intervjupersonens uttalelser til kortere formuleringer. Lange setninger blir derfor komprimert til kortere, den umiddelbare meningen i det som blir fortalt vil da bli gjengitt med få ord (Kvale og Brinkmann, 2009). Meningsfortetting ble brukt for å få en bedre forståelse av hva informantene hadde å si. Ved å meningsfortette, kommer vi lettere frem til hovedessensen av det som blir fortalt.

Meningsfortolkning

Fortolkningen av meningsinnholdet i intervjuetekster strekker seg utover en strukturering av det manifeste meningsinnholdet i det som sies, og omfatter en dypere og mer kritisk fortolkning av teksten. Fortolkeren går utover det som blir sagt direkte, og finner frem til egne meningsstrukturer og betydningsrelasjoner som ikke fremtrer umiddelbart i en tekst. I motsetning til dekontekstualiseringen av utsagn som skjer ved kategorisering, vil en fortolkning rekontekstualisere innenfor bedre referanserammer (Kvale og Brinkmann, 2009).

Vi har meningsfortolket informasjonen som vi fikk av våre informanter, slik at vi kunne danne en felles forståelse av hva som egentlig ble sagt og informert om. Det var viktig for oss at alle på gruppen hadde tolket svarene på samme måte, slik at vi hadde et felles ståsted og utgangspunkt.

2.3 Valg av informanter

Innenfor den kvalitative metoden er det ulike metoder for å finne aktuelle informanter. Hvilke informanter man ønsker er avhengig av hva man vil finne ut. Ved strategisk valg, plukker man ut informanter som man tror har den kunnskap og erfaring som er ønskelig. En annen

metode er å gjøre tilfeldig utvalg ved for eksempel loddtrekning. Man kan også finne aktuelle informanter ved hjelp av bekjentskap som vet om relevante personer (Dalland 2012).

Vi fant det mest hensiktsmessig å bruke den strategiske metoden for å velge ut våre aktuelle informanter. Vi ble enige om å ikke legge så stor vekt på hvilke kjønn og alder informantene hadde, men la mer vekt på å finne personer som hadde relevant informasjon eller erfaring angående erfart effekt av fysisk aktivitet i arbeidstiden. Vi startet med å undersøke bedrifter som hadde en eller annen form for treningstilbud i arbeidstiden til de ansatte. Deretter valgte vi ut de bedriftene vi anså som aktuelle og informantene som vi fant mest relevante å intervju.

Da hensikten med den kvalitative metoden er å gå i dybden, bør man holde antallet intervjupersoner begrenset. Dersom man får relevante intervjuer med gode samtaler vil det kunne være tilstrekkelig med 2-3 intervjupersoner (Dalland 2012). Vi ble dermed enige om å begrense oss til to ulike bedrifter, men at de skulle ha trening i arbeidstiden. Dette for å kunne gå i dybden, men samtidig få et nyansert bilde. Fra hver bedrift valgte vi en person i ledelsen med tilknytning til HMS-arbeidet og en annen ansatt som deltok på tilbudet. Dette fordi vi ønsket informasjon om effekten på trening i arbeidstiden fra ulike perspektiver. Da kan vi se om det er samsvar mellom ledelsen og ansatte. Ved å intervju en på et overordnet nivå så vi for oss at vi ville kunne få mer generell informasjon om effekten av tiltakene, og hvordan de påvirker bedriften i sin helhet. Ved å intervju en ansatt ville vi kunne få mer individrettet informasjon, i håp om å få ærlige svar i intervjuet i forhold til hvordan tiltaket fungerer i praksis (Dalland, 2012).

Det er viktig at kontaktpersoner og informanter ikke føler noe press til å delta. Det kan føre til svekkelse av personens autonomi og dermed påvirke svarene som blir gitt. Ved informert samtykke informerer man om anonymitet, hensikten og bruken av informasjonen som blir undertegnet. Med dette bidrar man til å gjøre informantene tryggere. Dette vil kunne føre til at man får mer selvstendige og upåvirkede svar (Dalland, 2012).

2.4 Utforming av intervjuguide

Kvaliteten på det man får ut av et intervju avhenger i stor grad av hvor godt forberedt man er (Dalland, 2012). For at vi skulle kunne utarbeide relevante spørsmål til intervjuguiden brukte vi mye tid på å sette oss inn i teorier og forskning relatert til trening i arbeidstiden. Det å ha god kunnskap om temaet på forhånd er avgjørende for å kunne respondere på det intervjupersonen sier (Dalland, 2012). Det var også viktig at vi var i stand til å stille gode oppfølgingsspørsmål da vi hadde valgt et semi-strukturert intervju.

Vi valgte et semi-strukturert intervju som utgangspunkt for utforming av vår intervjuguide. Dette fordi det kvalitative intervju kjennetegnes ved at mye av kunnskapen skapes gjennom intervjuprosessen og at mange spørsmål utvikles i løpet av intervjuet. Denne type intervju legger også opp til en åpnere intervjusituasjon som kunne gi mer spontane og ekte svar (Dalland, 2012). I vår intervjuguide valgte vi å lage spørsmål som tok utgangspunkt for de sentrale punktene og temaene vi ønsket å ta opp. Vi gjorde dette fordi vi skulle få en viss struktur på intervjuet og ikke utelate viktige ting. Da vi utformet spørsmålene hadde vi fokus på at det ikke skulle være direkte spørsmål, men at de oppfordret til beskrivelser.

Ut i fra det vil vi også se på hvordan bedriftene tilrettelegger for fysisk aktivitet, hva som gjorde at de startet opp med fysisk aktivitet på arbeidsplassen, om de har merket noen forskjell på sykefraværet etter de startet opp med tilbudet, og om de har merket forskjell i det psykososiale forholdet på arbeidsplassen etter de startet opp med tilbudet. Disse spørsmålene vil forhåpentligvis gi oss et innblikk i hvordan fysisk aktivitet på arbeidsplassen kan være et helsefremmede tiltak for de ansatte.

2.5 Gjennomføring av intervjuundersøkelsens syv stadier

1. Tematisering

Her skal man gjøre klart hva som er formålet med undersøkelsen. Deretter må man beskrive hvilket emne som skal undersøkes. Ved kartleggingen av formålet er det viktig å ikke bare diskutere den vitenskapelige verdien, men også diskutere de etiske retningslinjer og moralske utfordrings påvirkning. Dette må være på plass før man starter arbeidet med å utarbeide en intervjuguide. Før man går i gang med arbeidet vil det være lurt å ha klart for seg hvorfor man

gjør undersøkelsen og hva man vil finne ut. For at man skal velge den mest hensiktsmessige metoden for innhenting av informasjon bør disse to spørsmålene være på plass før man spør seg hvordan (Kvale og Brinkmann, 2009).

Før vi skulle ut og intervju diskuterte vi hvilke erfaringer vi hadde i gruppen og hvordan vi skulle få svar på problemstillingen. I dette stadiet ble vi enig om hensikten og bakgrunnen for undersøkelsen. Som nevnt tidligere i besvarelsen, er formålet med vår undersøkelse å finne ut av den erfarte effekten av fysisk aktivitet på arbeidsplassen. For å få svar på dette, ble vi enig om at et kvalitativt intervju ville gi oss et best mulig bilde. Med dette som utgangspunkt, tok vi kontakt med to aktuelle bedrifter som vi mente kunne gi oss svar på problemstillingen vår. Vi ønsket å intervju to personer med ulik tilknytning til temaet vårt, en HMS ansvarlig og en ansatt i bedriften.

2. Planlegging

Alle syv stadier bør være grundig planlagt før man starter arbeidet med studien. Man må legge til rette for at man skal greie å innhente all den kunnskapen som er nødvendig. Videre må det tas høyde for de moralske implikasjoner man vil møte på. Dette innebærer blant annet å informere intervjupersonene og få deres samtykke. Man må vurdere hva som skal holdes konfidensielt og det må gjøres en vurdering av hvilken innvirkning informasjonen som gjengis i studien kan ha på intervjupersonen (Kvale & Brinkmann, 2009).

I denne fasen startet vi med å sette oss inn i den kvalitative forskningsmetoden. Vi satte oss inn i den kvalitative metoden for å kunne utarbeide hensiktsmessige spørsmål til informantene. Ved planleggingsstadiet tok vi kontakt med de aktuelle bedriftene vi ønsket å intervju og avtalte dato for intervju. En stor del av planleggingsarbeidet for denne undersøkelsen var å lage intervjuguide med konkrete spørsmål som tok utgangspunkt i problemstillingen. Når vi kontaktet de aktuelle bedriftene for intervju, forklarte vi kort hva temaet vårt handlet om, for å se om de var interessert og om dette var noe de kunne gi oss svar på. Før intervjuet sendte vi ut et samtykkeskjema hvor informantene fikk beskjed om at intervjuet ble tatt opp på bånd, og om deres rettigheter gjennom en intervjuprosess.

3. Intervjuing

Intervjuene gjennomføres med utgangspunkt i en intervjuguide. For å sikre god kvalitet på informasjonen som innhentes må man ha en reflektert og objektiv tilnærming i intervjusituasjonen. Man må også være bevisst på de mellommenneskelige relasjoner (Kvale & Brinkmann, 2009).

For å bli bevisst på våre førforståelser og forventninger til materialet skrev vi ned og diskuterte våres tanker om materialet i forkant av intervjuene og hvordan disse tankene kunne ha virket inn på denne studien. Vi tenkte at den bedriften som hadde treningsveileder kanskje hadde bedre effekt av tilbudet enn de som hadde fri trening. Med bedre effekt tenkte vi at flere folk møtte opp på tilbudet og kunne få et positivt utbytte av det helsefremmende tiltaket. Den bedriften som hadde fri trening hadde kanskje noen som ikke benyttet seg av timen eller som tok den på slutten av arbeidsdagen og gikk hjem istedenfor. For å få frem de ansattes erfarte effekt var det viktig for oss å legge fra oss disse tankene når vi laget spørsmål og når vi intervjuet dem.

Intervjuguiden ble utarbeidet med ønske om å ha fokus på hvilken erfart effekt trening har i arbeidstiden på de ansatte. Det ble utarbeidet to intervjuguider hvor spørsmålene rettet seg til HMS-ansvarlig og til en annen ansatt i bedriften. Vi intervjuet to forskjellige bedrifter hvor den ene hadde treningsveileder som kom til bedriften tre ganger i uken og hadde sirkeltrening med de ansatte, og den andre hadde en time treningstid i uken. Intervjuguiden ble brukt som mal, men fordelene med kvalitativ metode er at vi fikk mulighet til å utføre intervjuene som en semi-strukturert samtale. På forhånd hadde vi tilegnet oss kunnskap om temaet. Under intervjuet forsøkte vi å få en god og åpen tone, slik at informantene følte seg ivaretatt. Før intervjuet, presenterte vi problemstillingen vår til informantene. Dette for å skape en felles forståelse av hva vi ønsket å få svar på. Deretter startet vi med korte og konkrete spørsmål, slik at informantene kunne bedre forstå hva vi ønsket å få svar på. På forhånd hadde vi også skrevet ned oppfølgingsspørsmål, men det viste seg fort at det oppstod nye spørsmål underveis. Vi forsøkte også å bruke fenomenologien som en metode under intervjuet, at det var intervjupersonenes opplevelse av treningstilbudet som skulle komme frem i intervjuet og ikke intervjuerens oppfatning.

4. Transkribering

Ved transkribering skal intervjumaterialet omformes fra muntlig til skriftlig form slik at det kan analyseres. Dette er en utfordrende prosess da det muntlige og skriftlige språket har forskjellige kulturer og regler. Det er også vanskelig å omforme den informasjonen man får gjennom non-verbalt språk, samt ironi, tonefall og pauser. Disse abstraksjonene må tas høyde for og det er viktig å gjøre en grundig jobb under transkriberingen, for at man skal greie å gjengi informasjonen best mulig. Transkripsjoner vil uansett gi en omkonstruert og svekket gjengivelse av de opprinnelige intervjusamtaler (Kvale & Brinkmann, 2009)

I transkriberingsprosessen delte vi oss i to og to, og skrev ned materialet fra diktafon til skriftlig form. For å få ned mest mulig informasjon, var det en som skrev ned og den andre trykket på pause. På denne måten kunne vi være sikker på at vi fikk skrevet ned alt som ble sagt. Dette kan samtidig være en utfordring, da skribentens oppfatning kan påvirke det skriftlige utfallet. Vi valgte å ikke beskrive alle pauser og tenkelyder. Dette for at vi ønsket å fokusere på de aktuelle svarene som ble gitt. Vårt fokusområde var derfor på informantenes tanker og erfaringer.

5. Analysering

Her skal man finne ut hva det transkriberte materialet har å fortelle og hva som er det samlede hovedinntrykket av informasjonen. Alt etter formål og emneområde velger man ut en metode som man ser som mest hensiktsmessig og effektiv for å analysere intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2009).

Etter transkriberingsprosessen leste vi gjennom intervjuene sammen i gruppen og diskuterte hvilke tanker vi satt igjen med for å se om vi hadde en felles forståelse. Hermeneutikken ble brukt her da vi snakket om kunnskapen vi hadde tilegnet oss gjennom intervjuet og vi forsøkte å være bevisst på våre egne fordommer og førforståelse. Vi benyttet oss også av meningskoding og meningsfortetning for å videre kunne analysere intervjuene. Temaene som ble tatt opp ble kategorisert ut i fra problemstillingen vår; hensikt, effekt, treningstilbud, ansatte, promotering og tilrettelegging. Ved å meningsfortette og meningsfortolke det allerede transkriberte intervjuet, vil det hjelpe oss med å systematisere de opplysningene vi har fått.

Etter å ha fortolket intervjuene, skrev vi et sammendrag ved å bruke et enkelt skriftspråk uten faglige begrep slik at informantene kunne forstå og ha mulighet til å kunne gi tilbakemelding om det var noe som hadde blitt misforstått.

6. Verifisering

Intervjufunnene skal vurderes i forhold til generalisering, reliabilitet og validitet.

Generalisering sier noe om resultatene kan være gjeldene i andre situasjoner eller for andre personer i andre situasjoner, det vil si om det finnes en overførbarhet. Reliabiliteten dreier seg om hvorvidt resultatene er troverdige. For at forskning skal ha god reliabilitet må de være utført på en slik måte at de samme resultatene kan gjenskapes på et annet tidspunkt og av andre forskere. Validiteten sier noe om riktigheten, styrken og korrektheten på slutningene som er gjort på grunnlag av studiens premisser. Med andre ord om man har greid å undersøke det man skulle undersøke med stor nøyaktighet (Kvale & Brinkmann, 2009).

Vi vil si at resultatene som har kommet frem i denne studien ikke kan overføres eller være gjeldende i andre situasjoner da vi har benyttet den kvalitative metoden og kun brukt 4 informanter, og oppgaven møter heller ikke kravene som stilles for en godkjent forskningsoppgave. Vi kan heller si at det er gjort mye godkjent forskning som sier at fysisk aktivitet er bra for kroppen, og det er viktig med et godt arbeidsmiljø på en arbeidsplass. Reliabiliteten kom frem ved å ta i bruk enkle, men åpne spørsmål som ikke kunne misforstås for å få våre intervju og informasjon mest mulig pålitelig. Som nevnt ovenfor valgte vi å skrive et kort sammendrag via mail og sendte det tilbake til våre informanter. Dette ble gjort slik at vi kunne innhente en tilbakemelding slik at vi lettere kunne kvalitetssikre de svarene som vi allerede hadde fått. Dette ble gjort for å kunne validere informasjonen.

7. Rapportering

Arbeidet og de endelige undersøkelsesfunnene skal presenteres i en sluttrapport. For å få en god og leseverdig rapport bør man ha den i tankene allerede fra starten. I en sluttrapport er det mange hensyn som skal tas. Man må forholde seg til vitenskapelige kriterier, anonymiteten må overholdes og man må vurdere andre etiske sider ved undersøkelsen. Dette skal så sammenfattes på en slik måte at sluttrapporten blir lesbar og får frem relevant og viktig informasjon (Kvale og Brinkmann 2009).

Gjennom denne besvarelsen har vi forholdt oss til personvernloven og våre informanter og bedrifter blir holdt anonymt. Alle opptak som ble gjort under intervjuene er blitt slettet. For å kunne støtte opp funnene våre, har vi benyttet oss av relevant forskning og teori.

Vi har videre valgt å benytte oss av IMROD- metoden som oppsett for denne oppgaven.

Denne metoden bygges opp av; introduksjon, metode, resultater og diskusjon (Erik-Nes, u.å.).

2.6 Forskningsetikk

Etiske problemstillinger preges av hele intervjuundersøkelsens syv stadier, og det er en fordel at forskeren har kjennskap til de mulige problemstillingene som kan oppstå i de forskjellige fasene av intervjuundersøkelsen. Når en skal undersøke noe, vil det være stort fokus på det etiske aspektet. Det er viktig å være klar over at en kan møte på flere utfordringer og etiske problemstillinger, som kan påvirke resultatet i studien. I et intervju er det viktig at informantene får informert samtykke og får informasjon om undersøkelsens formål, samt mulige risikoer og fordeler ved å delta i intervjuet. Informert samtykke innebærer også at informantene deltar frivillig og at de har muligheten til å trekke seg ut av undersøkelsen når som helst. Innenfor forskningsetikk skal forskningen unngå å utsette personer for fysisk eller psykisk ubehag (Kvale & Brinkmann, 2009).

3.0 Resultat

Dette kapittelet tar for seg resultatene av intervjuene. For å analysere og tolke intervjuene som har blitt utført, er svarene blitt delt opp i seks emner. Dette er gjort for å få en bedre oversikt over svarene, slik at det kan bli knyttet opp relevant teori og forskning til svarene. Emnene som svarene er blitt delt opp i er hensikt, effekt, treningstilbud, ansatte, promotering og tilrettelegging. Vi har intervjuet to firmaer som har tilknytning til oljevirksomheten med mye stillesittende arbeid. Fra hver bedrift er det valgt ut en HMS-ansvarlig og en arbeider. Informant en og tre er HMS - ansvarlige, og informant to og fire er arbeidere.

3.1 Hensikt

Informant en og to sier at hensikten med å ha et treningstilbud for de ansatte var å skape et bedre psykososialt miljø, og for å få de ansatte mer fysisk aktive. Formålet med tiltaket er å bedre den generelle helsen som igjen vil gi mindre skader og sykemeldinger. Informant en forklarer videre at mye av treningen har fokus på forebygging av nakke og skulderplager.

Informant tre sier at hensikten med tilbudet er å få folk til å være mer i aktivitet og gjøre det som for de ansatte er trening. Tilbudet ble startet opp for å bedre helsen til de ansatte, men og for at bedriften skal kunne være konkurransedyktig sammenlignet med andre firmaer med høyere lønn. Treningstilbudet er en del av et velferdstilbud som skal være tiltrekkende ved nyansettelse og for å beholde ansatte.

Informant fire sier at hensikten med tilbudet er å få flere folk opp og bevege seg, og at litt trening er bedre enn ingenting. Informanten sier også at det kanskje er flere som overfører de aktivitetene som gjøres i arbeidstiden til fritiden.

3.2 Effekt

Informant en sier at flesteparten av de ansatte benytter seg av tilbudet, men i ulik grad hvor ofte. De har ikke gjort noen spesifikke målinger, men de ansatte rapporteres å ha blitt mer aktive. Dette bekreftes gjennom deltakelsen på tilbudene. Informant en har også en formening om at treningstilbudet har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Dette på grunn av at de ansatte møtes på en annen arena enn på kontorlandskapet og det gir anledning til å bli bedre kjent.

Før treningstilbudet gjennom bedriften var ikke informant to fysisk aktiv utover det å gå tur med hunden. Nå trener informant to fast gjennom tilbudet i jobben og sier treningstilbudet har gitt effekt på den fysiske formen i form av økt styrke. Informant to sier også at flere ansatte på er med på treningstilbudet har kommet i snakk med kollegaer som de ikke snakker med til vanlig. Dette har også ført til at det blir enklere å snakke med kollegaer i jobbrelatert sammenheng. Videre forteller informant to at mange deltakere har blitt bedre kjent med sine kollegaer og at treningstilbudet har gitt et bedre sosialt miljø på arbeidsplassen.

Informant tre sier at effekten er vanskelig å måle, men hvor mange som benytter seg av treningstimen registreres med å stemple inn når de ansatte kommer og går. På dette stemplingsuret er det en egen knapp, ”trim i arbeidstiden”, som en trykker på når en har utført trening i arbeidstiden. Slik har bedriften en kontroll på hvor mange timer som blir brukt til trim. De ser at det har tatt seg opp etter at de har utvidet tidsrommet for trening på morgen og ettermiddag som før var mellom kl 0800-1545, og som nå er mellom kl 0700-1700.

Informanten sier at i januar 2013 var det blitt benyttet 147 timer til trim i arbeidstiden, mens det i januar 2014 var benyttet nesten 100 timer mer; 243 timer. Videre kan ikke informanten si at det er den ene timen med trening i uken som har hatt en effekt på lavere sykemeldinger, fordi sykefraværet er så sammensatt at det er veldig vanskelig å vite hva som har en effekt. Men det er et godt velferdstilbud, og det å ha et godt arbeidsmiljø har mye å si på sykefraværet. Derfor kan dette tilbudet indirekte være et resultat av færre sykemeldinger. I den store settingen er dette tilbudet en eller annen faktor, men å peke på at det er trimmen er litt vanskelig.

Informant fire sier at om det er kostnads effektivt er usikkert, da informanten ikke vet om det er de samme som er med på aktivitetene, eller om det er forskjellige personer som deltar på hver aktivitet. For å se om det er kostnadseffektiv må en se deltakelsen opp mot utgiftene ved tilbudet. Det blir tatt en ny vurdering av tilbudet til høsten om hvor mange som deltar og om det er noen effekt, og om det koster mer enn det en får igjen. Det å begynne med idrett på fritiden er også en effekt av tilbudet. Det var det som skjedde da informant tre ble tatt med av noen kollegaer på jogging i arbeidstiden, og har fortsatt med dette etterpå. Kondisjonen har også blitt bedre, så det er en effekt på den fysiske formen etter at informanten begynte med tilbudet. Det sosiale er også en viktig effekt av treningstilbudet. Videre forteller informanten at folk kan trenge litt hjelp for å komme i gang med trening, dette føler informanten har skjedd gjennom tiltaket på arbeidsplassen. Hvis det er flere som gjør noe, er det lettere å delta

samt å gjennomføre. Informanten sier også at dette tiltaket er bra for arbeidsmiljøet, fordi det er en del av de som er med på joggingen som informanten til vanligvis ikke jobber sammen med, og som informanten nå har blitt bedre kjent med.

3.3 Treningstilbud

Informant en sier at bedriften har et eget treningssenter på arbeidsplassen som de ansatte kan bruke når de ønsker. De har også leid inn instruktører som kjører sirkeltrening (Styrke og kondisjon) to ganger i uken fra halv fire til halv fem. Informant to sier at fellestimene med instruktør er kjekkest, i forhold til å trene selvstendig på treningsrommet. Instruktøren har også fokus på strekkøvelser som et forebyggende tiltak, da de fleste jobber på kontor.

Informant tre sier at tilbudet er et fleksibelt tilbud, de ansatte trener med det som for dem er trening. Det kan være alt fra lett trening som å gå en tur til hard trening på treningsrommet. De har faste opplegg med yoga i korridoren hver tirsdag, men bortsett fra det, og fra de aktivitetene som bedriftsidrettslaget setter i gang, er det arbeidstakerne som setter i gang ulike aktiviteter selv. Et eksempel på det er folk som sykler til jobben, og hver fredag morgen er det en gruppe som samles for en times joggetur.

Informant fire sier at de har et bedriftsidrettslag, som har bordtennis, curling, friidrett, friskkarusell, golf, orientering, squash, klatring, sykkel, treningsstudio, turgruppe og volleyball. På tirsdager er det også 20 min med yoga i korridoren.

3.4 Ansatte

Informant to sier at det er flest damer som deltar på fellestreningene.

Informant tre sier at det var flere som benyttet seg av tilbudet da tiden for å kunne trene i arbeidstiden ble utvidet. Dette fordi det arbeider mange småbarnsforeldre som må hente og levere barna i barnehage. Ved utvidelsen var det også flere som valgte å sykle til jobb, siden de nå kunne få sykkelturen godkjent som trening i arbeidstiden, i motsetning til tidligere da de måtte vente til kl 08.00 med å sykle til jobb for å få det godkjent. Informant tre har også en følelse av at det er de som bruker trim i arbeidstiden som er de som ellers ville ha trimmet, utfordringen er derfor å få med de som ikke er i aktivitet fra før av.

Informant fire sier at det er ca. 250 - 260 som arbeider i bedriften, og at de ser er at det er de som allerede er i gang med trening på fritiden som er med på dette. Folk som ikke nødvendigvis er involvert i idrett kommer litt utenom. Informanten vet ikke om det kan gjøres så mye mer for å få de med, da må det pålegges folk gymtimer, og informanten tror de har gått så langt som de kan, i forhold til fri vilje hvor det ikke blir et veldig press. Arbeidstakerne synes det er fantastisk å kunne bruke en time i arbeidstiden på trening, og dette er noe de ansatte setter pris på.

3.5 Promotering

Informant en sier at det må gjøres en bedre jobb i forhold til reklameringen av tilbudet, slik at det når flere ansatte. Det må også bli mer fokus på å få frem hvorfor det er så viktig å holde seg i fysisk aktivitet og at det på sikt har en forebyggende effekt. Dette ser de på som spesielt viktig i deres bedrift da de har mange ansatte med stillesittende arbeidsoppgaver.

Informant en sier at det blir informert om tilbudet når nye arbeidstakere har innføring i bedriften. De ansatte får informasjon om de forskjellige aktivitetene gjennom sine arbeidskollegaer.

Informant fire sier at det er god promotering når nye aktiviteter settes i gang. Men etter denne startfasen så glemmer kanskje de ansatte å melde seg på. En jevn promotering gjennom hele året kunne kanskje hatt en positiv innvirkning på antall deltakere.

3.6 Tilrettelegging

Informant en sier at de ansatte må betale en liten egenandel, men at den holdes lav for at tilbudet skal være attraktivt

Informant to sier at de ansatte kan bruke treningssenteret når de måtte ønske, også i helgene. De kan også ta med seg familien..

Informant tre sier at de har et fint trimrom på arbeidsplassen med masse apparater. Det å ha fine rene garderober slik at folk har lyst å dusje når de kommer og alltid ha rene håndklær i garderoben, så de ansatte ikke trenger å tenke på å ha med seg dette. Dette legger de ansatte

merke til og synes det er en faktor som gjør tilbudet mer attraktivt. Det er derfor godt tilrettelagt for at de ansatte skal kunne benytte seg av å trene i arbeidstiden. De har også en bedriftshelsetjeneste som har ansatt en fysioterapeut, slik at alle deres ansatte har anledning til å oppsøke fysioterapeut for å få et eget treningsopplegg som passer for seg. Det er det mange som har benyttet seg av, at de kan få et eget treningsopplegg som passer seg. Arbeidsgiver tenker mer og mer fleksibilitet tilpasset den enkelte istedenfor fellestreninger.

Informant fire sier at de i år har fått ny bedriftshelsetjeneste, og de fokuserer på livstil, helse og forebyggende tiltak. De har satt i gang et lavterskeltilbud for å få de som ikke er så involvert i idrett til å bli mer aktive, ved og for eksempel gå tur i lunsjen.

4.0 Diskusjon

I dette kapittelet vil problemstillingen *“Hvilken erfart effekt har fysisk aktivitet i arbeidstiden på de ansatte?”* bli diskutert. Dette er et tema som vi ser er aktuelt i den tiden vi nå lever i. Vi har intervjuet ansatte i to ulike bedrifter, videre vil deres svar settes opp mot relevant teori og forskning.

4.1 Arbeidsplassen som aktør i folkehelsearbeidet

En arbeidsplass kan være med på å stimulere til en sunnere livsstil da de fleste voksne tilbringer mesteparten av sin våkne tid på jobb sammen med kolleger. Å utføre regelmessig fysisk aktivitet er lettere i en sosial setting, for eksempel på arbeidsplassen (Andersen m.fl., 2013). Gode arbeidsmiljø gir viktige bidrag til folkehelsearbeidet. Arbeidsplassen er en arena som er godt egnet for helseopplysning, livsstilsendring og annet folkehelsearbeid.

Arbeidslivet kan for eksempel være en arena for å tilrettelegge for sunne kostvaner, fysisk aktivitet og tobakksavvenning. En målrettet politikk for sunt kosthold og fysisk aktivitet forankret i bedriftens planer, personalpolitikk og helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid kan bidra til bedre arbeidsmiljø og gi helsegevinster for de ansatte. Tilrettelegging for gode matvalg på arbeidsplassen vil fremme sunne matvaner blant arbeidstakerne, og tilrettelegging for fysisk aktivitet kan bidra til å skape fellesskap og samhold, og kan motvirke ekskluderingsmekanismer i arbeidsmiljøet (Meld.St. 34, 2013). Selv om arbeidsplassen har opprettet et helsefremmende og forebyggende treningsopplegg er arbeidstakerne i følge arbeidsmiljøloven (2005) pliktet til å medvirke ved gjennomføringene av de tiltak som blir iverksatt ved arbeidsplassen.

Vi vet at fysisk aktivitet har en positiv helseeffekt og at det kan være med på å forebygge ulike sykdommer og helseplager. Helsedirektoratets anbefalinger om fysisk aktivitet sier at voksne anbefales til å drive med minst 150 minutter i uken med fysisk aktivitet og at man bør redusere stillesittingen i løpet av dagen (Helsedirektoratet 2014). Ut i fra det mener vi at økt deltakelse i fysisk aktivitet gjennom arbeidsdagen kan være ett av mange tiltak som må til for å imøtekomme denne anbefalingen. Informantene våre rapporterte om økt fysisk aktivitet gjennom treningstilbudene på jobben. Dersom trening i arbeidstiden får større utbredelse blant bedrifter og større oppslutning blant de ansatte, kan vi tenke oss til at dette kan være et tiltak

som ikke bare kan ha en effekt for hver bedrifts arbeidshelse, men som også kan få en innvirkning på den nasjonale folkehelsen.

4.2 Hensikten med treningstilbudet

En innføring av helsefremmende tiltak på arbeidsplassen kan vi se som et voksende område. Flere bedrifter innfører ulike helsefremmende tiltak med fokus på fysisk aktivitet. Vi kan tenke oss at bedriftene innfører dette av økonomiske grunner som å redusere sykefraværet, sosiale grunner som å bedre arbeidsmiljøet og for å bli en mer attraktiv arbeidsplass hvor de kan tilby frynsegoder til de ansatte (Mæland, 2010). Arbeidsplassen spiller en viktig rolle i det helsefremmende arbeidet, men randomiserte studier har ikke klart å vise en positiv avkastning på investeringen av helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen. Det er sannsynligvis fordi kostnadene for intervensjoner ofte er høye og det tar lang tid før man ser resultater. Mange arbeidsplasser har begrensede ressurser for helsefremmende aktiviteter, og gjennomføringen må derfor være både enkel og rimelig (Andersen m.fl., 2013).

Firmaene som velger å opprette et treningstilbud og velværeprogram, gjør dette med den hensikt i å forbedre de ansattes helse og redusere sykefraværet (Parks and Steelman 2008). Dette sett i sammenheng med de firmaene vi har intervjuet kan det tyde på at bedriftene ser tendenser til positive effekter av tilbudene. Dette vises ved at flere arbeidsplasser velger å tilby slike tilbud, og de som allerede har dem fortsetter med dem.

Av resultatene ser vi at det å få de ansatte mer fysisk aktiv og i bedre form var den primære hensikten for begge bedriftene ved opprettelsen av treningstilbudene. Dette fordi de har en formening om at det vil bedre den generelle helsen til de ansatte, som igjen vil komme bedriftene til gode (Parks and Steelman 2008). Dette kan være eksempel på salutogenetiske faktorer som retter fokuset på hva som fremmer god helse hos de ansatte. Ut i fra hva informantene forteller oss kan vi anta at det å være i fysisk aktivitet med kollegaer har ført til at flere opplever tilhørighet på arbeidsplassen. Det å oppleve tilhørighet er en salutogenetisk faktor som vil kunne øke de ansattes trivsel, noe informant en bekrefter.

Informant tre nevner at tiltaket også skal være et tilbud som skal være tiltrekkende med tanke på nyansettelse og som en del av et velferdstilbud som gjør arbeidsplassen mer attraktiv for de ansatte. I følge Parks og Steelman (2008) sine resultater viser dette å ha en positiv virkning på arbeidsmiljøet. De peker på tre grunner som kan være årsak til bedringen av arbeidsmiljøet.

En grunn er at slike tilbud gir et signal om at ledelsen bryr seg om og verdsetter de ansatte. En annen grunn, som samsvarer med det som informant tre sa, er at treningstilbud er attraktive for de ansatte og dermed nyttige tiltak for rekruttering og for å beholde ansatte. Den siste grunnen baserer seg på at fysisk aktivitet og trening har vist seg å kunne redusere stress. En reduksjon i ansattes stressnivå virker igjen inn på deres velvære og trivsel (Parks og Steelman 2008).

Det å legge vekt på lavterskeltilbud kan være med på å få de ansatte mer aktive (Meld.St. 34, 2013). Ifølge informant 4 har de satt i gang et lavterskeltilbud på arbeidsplassen, som har fokus på å få de som ikke er så aktive fra før til å bli med på aktiviteter. Tilbudet går ut på blant annet å gå tur i lunsjen, ryggtrening og avspenning. Ved å innføre et lavterskeltilbud er våre tanker at flere vil bli inkludert til å bli aktive.

4.3 Mulig innvirkning på de ansatte

Selv om det er motstridene forskning innenfor emne er det mye forskning som viser positive resultater. Blant annet i studien Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis gjort av Parks and Steelman (2008) viser resultatene at treningstilbud og velværeprgram er forbundet med lav til moderat nedgang i sykefraværet og økt trivsel på arbeidsplassen. De bedriftene vi var i kontakt med sa det var vanskelig å si noe om de direkte effektene av tilbudet. De var forsiktige med å uttale seg om det hadde noen innvirkning på sykefraværet, men alle informantene bekreftet at de ansatte som benyttet seg av tilbudet var blitt mer aktive. De mente også at de merket et bedre arbeidsmiljø.

Vi kan se at tiltakene med aktivitet på arbeidsplassen har en positiv effekt på de ansatte ved de ulike bedriftene. Ut i fra den informasjonen vi har fått kan vi se at tiltakene har en helsefremmende effekt, og påvirker arbeidsmiljøet på plassen. Ved å ha fokus på helsefremmende arbeid kan en oppnå personlig, økonomisk og sosial utvikling. Arbeidsplassene har gjort et forsøk på å styrke de faktorene som kan ha en innvirkning på om man kan oppnå en god helse. Aktivitetstilbud på en arbeidsplass kan ha en positiv virkning på det psykososiale arbeidsmiljøet samt den fysiske helsetilstanden til de ansatte (Mæland, 2010).

Når vi ser på aktivitetsnivået på arbeidsplassene har vi benyttet oss av begrepsmodellen MOHO. Innenfor MOHO har vi sett på menneskets vilje, vanedannelse samt utøvelseskapasitet (Kielhofner, 2010). Fysisk aktivitet på arbeidsplassen sammen med kollegaer kan føre til økt vilje blant de ansatte. Informant 4 sier at en kan trenge litt hjelp til å komme i gang med trening, og det er lettere å utføre en treningsøkt sammen med andre. Dette kan påvirke de ansattes vilje for å drive med fysisk aktivitet. Ved å motivere og engasjere til fysisk aktivitet kan en danne nye vanemønstre hos de ansatte. Ved å ha et treningstilbud på arbeidsplassen kan en oppnå nye vanedannelser. Informant 4 opplevde dette, informanten begynte med trening i arbeidstiden og begynte etter dette med trening på fritiden. Når man tar utgangspunkt i de ansattes verdier og interesser kan disse faktorene igjen påvirke utøvelseskapasiteten. De fysiske og sosiale omgivelsene på arbeidsplassen kan være støttende og gi muligheter til å bidra til at flere benytter seg av treningstilbudet (Kielhofner, 2010).

I følge våre informanter kommer det som tidligere nevnt frem at fysisk aktivitet på arbeidsplassen har bidratt til et bedre psykososialt arbeidsmiljø, og de merker også at det stort sett er få sykemeldte blant de ansatte. Arbeidshelsen til de ansatte bestemmes av en rekke faktorer. For å kunne føle at en gjør en god jobb, er det viktig med gode tilbakemeldinger og en god stemning blant de ansatte (Meld.St. 34, 2013). Ved å innføre trening på arbeidsplassen vil kanskje flere komme i kontakt med hverandre, noe som også kan styrke arbeidshelsen til den enkelte. Ifølge informant 2 bidrar gruppetimene på arbeidsplassen til at flere snakker sammen, noe som bidrar til fellesskap og tilhørighet. Ved at det skapes et fellesskap under treningen, opplever også informant 2 at det blir enklere å komme i kontakt med kollegaer i, og utenfor jobberelaterte sammenhenger.

Et treningstilbud på arbeidsplassen kan variere fra fysisk trening tilpasset den enkelte, til treningstilbud som blir utført i grupper. Ifølge informant 1, blir gruppetimene i bedriften brukt som et forebyggende tiltak, da de fleste jobber med kontorarbeid og har mye stillesittende arbeid. Ved å trene i grupper kan det være hensiktsmessig med en treningsveileder som legger til rette treningen slik at det blir satt fokus på forebygging av nakke- og skulderplager. En treningsveileder kan få de ansatte til å utføre øvelsene riktig, og våre åre tanker er at en treningsveileder vil kunne vite på forhånd hvilke treningsøvelser som vil være effektive og hensiktsmessige for å forebygge skader som kan oppstå på sikt dersom de ansatte ikke er aktive. Videre er mangel på tid ofte nevnt som den viktigste årsaken blant voksne for ikke å

være i fysisk aktivitet. Dermed kan korte økter av intens fysisk aktivitet på arbeidsplassen være foretrukket (Andersen m.fl., 2013).

Informant tre fortalte at i januar 2014 var det benyttet nesten 100 timer mer til trening i arbeidstiden enn i Januar 2013, henholdsvis 243 timer og 147 timer. Informanten mente at en utvidelse av når man kunne benytte trening i arbeidstiden fra kl. 0800 – 1545 til kl. 0700 – 1700 har bidratt til denne økningen. Informanten sier også at de har fått tilbakemelding på at de ansatte synes at et velutstyrt treningsrom, velholdte garderober og tilgang til rene håndklær er noe som gjør tilbudet attraktivt for de ansatte. Økningen i antall benyttede treningstimer kan tyde på at fleksibilitet er noe som er avgjørende for bruken av tilbudet. Kombinerer man dette med gode trenings- og dusjfasiliteter får man et fleksibelt og tilrettelagt tilbud. Dette er to faktorer som vi tror kan ha positiv innvirkning på benyttelsen av trening i arbeidstiden.

4.4 Sykefravær

Sykefraværet varierer alt etter hvilken yrkesgruppe det er snakk om, i dette tilfellet er det kontorarbeidere. For å kunne redusere sykefraværet må man fokusere på årsaksforholdene og jobbe ut i fra dem. 28 % sier at de er sykemeldte på grunn av langvarige belastninger (Nordby, 2014). Blant langvarige belastningsskader er muskel- og skjelettlidelser en av hovedårsakene til sykemeldinger i stillesittende yrker. Fysisk aktivitet kan bidra til å redusere risikoen for å utvikle symptomer som blant annet depresjon, angst og utbrenthet i jobben. Tiltak som blir nevnt i artikkelen er fysisk aktivitet på fritiden for de som har fysisk krevende yrker, og styrketrening av nakke og øvre ryggmuskulatur for kontorarbeidere. Det vises til at regelmessig fysisk aktivitet som kondisjonstrening og styrketrening vil ha mange positive helseeffekter, som igjen kanskje kan redusere sykefraværet (Fimland et al., 2013).

Det er mange faktorer som har innvirkning på hvorfor ansatte blir sykemeldt og det er et sammensatt bilde med både fysiske og psykiske årsaker (Nordby, 2014). Dermed kan man ikke peke på et bestemt tiltak som fører til en reduksjon i sykefraværet. Informant 3 sier også at sykefraværet er sammensatt. Dermed vil det være vanskelig å si noe om en time trening i uken har noen effekt. Informanten sier at det er et godt velferdstilbud som er med på å skape et godt arbeidsmiljø, og på den måten kan tilbudet ha en indirekte innvirkning på færre

sykmeldinger. Informanten mener at i den store settingen er dette tilbudet en eller annen faktor, men å si at det er treningen er vanskelig.

4.5 Promotering

Selv om tilbudene er frivillige viser det seg at det er en relativt høy oppslutning rundt aktivitetstilbudene. Med mer informasjon angående viktighetene rundt det å være i fysisk aktivitet kan en oppnå en høyere oppslutning rundt aktivitetstilbudene. På denne måten tenker vi at det også vil bli innført nye vanemønstre hos de ansatte. Med nye vanemønstre, ser vi for oss at flere blir engasjert og motivert til å begynne med fysisk aktivitet. Informant 3 forteller at det å ha rene garderober og håndklær, kan også være en grunn til at de ansatte blir mer motivert til å trene på arbeidsplassen. Vi tenker at tilrettelegging med garderobe og dusjmuligheter vil gjøre det enklere for de ansatte å prioritere trening i arbeidstiden.

Ut i fra intervjuene forsto vi det også slik at det ofte er de samme personene som trener og de som ellers er aktive på fritiden. Hvordan en kan nå ut til flere ansatte er et viktig spørsmål som informant 1 mener de bør bli flinkere på. Empowerment vil være et sentralt tiltak for å gi enkeltindividet større innflytelse og kontroll over hvilke faktorer som kan påvirke helsen. Ved at personer får mer kunnskap i hvilke faktorer som kan bidra til at helsen påvirkes negativt eller positivt vil være avgjørende for helsen deres (Mæland, 2010). Et tiltak i forhold til promotering av treningstilbudet, kan i følge informant 1 være å sette fokuset på viktigheten av fysisk aktivitet og hvorfor det vil ha en god effekt på lengre sikt. Ved at de ansatte får mer kunnskap og innsikt, vil kanskje flere av de ansatte prioritere trening som et helseforebyggende tiltak.

I det moderne samfunn har de fleste voksne arbeidstakere mulighet til å kommunisere og organisere fysiske aktiviteter gjennom e-post eller internett-baserte medier. Dette kan være en måte å promotere bedre for de treningstilbudene som arbeidsplassen har. Internett-teknologi bidrar til å skape sosiale nettverk og arbeidsplassen kan dermed bruke sosiale medier for å oppmuntre til en sunnere livsstil og motivere til fysiske aktiviteter. E-post baserte oppmuntringer om å gjøre daglige trappe turer er en mulig måte å implementere fysisk aktivitet blant ansatte i stillesittende yrker (Andersen m.fl., 2013).

4.6 Svakheter ved oppgaven

I arbeidet med valg av metode kom vi frem til at den kvalitative metoden var best egnet for å besvare problemstillingen. Da metoden går i dybden og får frem menneskers erfaringer (Kvale og Brinkmann, 2009), og det var dette vi var interesserte i da vi ville ha tak i ansattes egenerfarte effekter av treningen i arbeidstiden. Vi kom frem til at bruk av et semi-strukturert intervju og en fenomenologisk tilnærming ville være best for å få subjektiv informasjon fra de ansatte om deres oppfatning av effekten av treningen i arbeidstiden.

En svakhet med den kvalitative metoden er at den begrenser seg til noen få informanter og man får dermed informasjon bare fra en liten del av den aktuelle målgruppen. Vi fikk mye dyptgående informasjon om de ansattes oppfatninger og meninger, men når vi ikke har kvantitet på informasjonen kan dette være en svakhet for våre resultater. Vi kunne fått andre svar hvis vi hadde valgt å intervju flere informanter (Kvale og Brinkmann, 2009). Dersom vi hadde valgt den kvantitative metoden kunne vi skaffet informasjon fra mange flere informanter og fått en større bredde på informasjonen. Da kunne vi hatt en bedre grunnlag til å generalisere informasjonen. Ideelt sett hadde kanskje en kombinasjon av metodene vært optimalt. Men grunnet begrenset tidsperiode samt at vi ikke hadde inngående erfaring med noen av metodene, så vi det som mest fornuftig å velge kvalitativ metode for å få svar på vår problemstilling.

En annen svakhet med oppgaven vår er at vi ikke kan generalisere resultatene vi sitter igjen med ettersom utvalget har vært for lite. Vi tenkte også å intervju en bedrift som ikke hadde noe treningstilbud for å se hvilke konsekvenser dette kunne ha hatt på de ansatte. Grunnet tidspress har vi ikke fått mulighet til dette, da vi valgte å fokusere på to bedrifter med treningstilbud. På en annen side har den kvalitative metoden gitt informantene mulighet til å utdype sine meninger, få frem sine synspunkter og erfarte opplevelser. Ved den kvalitative metoden er det også en fordel at vi som intervjuer og informant er på samme sted. Dette ga oss mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål underveis.

4.7 Feilkilde

Ved innhenting av informasjon fra informanter vil det kunne være mulige feilkilder gjennom hele intervjuprosessen (Dalland 2012). I vårt tilfelle vil det gjelde alle de syv stadiene i intervjuundersøkelsen, fra tematisering til rapportering. For å minske risikoen for feil og misforståelser som kan føre til feilkilder har vi vært nøye på hvert av stadiene.

Selve kommunikasjonsprosessen under et intervju er et kritisk punkt der en feilkilde får konsekvenser for resten av prosessen. Dermed var vi bevisste og nøye under utarbeidelsen av spørsmålene, slik at de skulle bli oppfattet slik vi mente det. Det er også viktig at vi som intervjuere oppfatter informanten riktig. Under transkriberingen og analyseringen er det viktig at vår bearbeidelse av stoffet ikke fører til unøyaktighet og endring av meningsinnholdet. Dette vil føre til redusert validitet (Kvale & Brinkmann, 2009). For å unngå dette og kvalitetssikre våre undersøkelsesfunn valgte vi å sende ut sammendraget av hvert intervju til den aktuelle informanten, slik at hver enkelt informant kunne lese gjennom og kommentere sammendragene.

To av informantene vi intervjuet var HMS- ansvarlige og med i driftingen av treningstilbudene på arbeidsplassen. Begge var veldig engasjerte rundt dette med trening i arbeidstiden og gav uttrykk for at det var noe de hadde tro på. De benyttet seg også begge av treningstilbudene på arbeidsplassen. Dermed kan en mulig feilkilde være at deres svar var litt farget av dette. På den annen side fikk vi inntrykk av at de var objektive og bevisste på både negative og positive sider ved tiltakene. Den ene informanten hadde også med tall som underbygget noen av svarene.

Vi har også benyttet oss av et intervju med Rolf Rønningen, som er publisert på NRK sine nettsider, skrevet av Alexander Nordby (2014). Rolf Rønningen er leder for et forskningsprosjekt som pågår, og dermed ikke er avsluttet. Denne forskningen finner vi ikke publisert noen annen plass, så vi har derfor benyttet oss av noen av de opplysningene som gir i intervjuet med NRK. Vi er klar over at dette kan være en mulig feilkilde på grunn av at forskningen ikke er avsluttet, men vi velger å benytte oss av den fordi tallene han kommer med er ferske og dermed mener vi de er aktuelle for denne bacheloroppgaven.

5.0 Avslutning

I dette kapittelet går vi gjennom hva som har blitt gjort i oppgaven. Gjennom denne bacheloroppgaven ville vi besvare problemstillingen: *“Hvilken erfart effekt har fysisk aktivitet i arbeidstiden på de ansatte?”*

For å besvare problemstillingen, har vi valgt å ta i bruk den kvalitative forskningsmetoden. Vi har valgt å intervju informanter som har helsefremmende og forebyggende tiltak i form av fysisk aktivitet på arbeidsplassen. Vi har fått innsikt i deres subjektive opplevelse av tilbudet. Funnene i vår bacheloroppgave viser at fysisk aktivitet har hatt positiv erfart effekt på de ansatte som benytter seg av treningstilbudet på arbeidsplassen. Det psykososiale arbeidsmiljøet har ifølge våre informanter blitt styrket og informantene påpeker at deres fysiske form er bedret. Det kommer også frem at det er en nødvendighet med kompetanseheving i forhold til hva det vil si å være i fysisk aktivitet og hvorfor det er så viktig, da det er flere ansatte som ikke benytter seg av treningstilbudet. Ved hjelp av økt kompetanseheving blant de ansatte, vil kanskje flere benytte seg av treningstilbudet.

Hensikten som bedriftene hadde med å opprette disse tiltakene var at arbeidsplassene kunne bli med attraktive samt at de ansatte kunne oppnå å få en bedre helse, ved å være i jevnlig fysisk aktivitet. På lang sikt kan dette kunne påvirke bedriftene økonomisk, gjennom bedre helse blant de ansatte, samt en kan oppnå at de ansatte får en mer positiv opplevd arbeidsdag. Det viser seg også at tiltakene har en relativt god oppslutning i de ulike bedriftene, selv om de gjerne kunne informert i en større grad om hvor viktig det er å holde seg i fysisk aktivitet. Med mer informasjon kunne de muligens klart å fange opp en større gruppe med deltakere.

Våre forskningsfunn viser at fysisk aktivitet kan være en faktor til reduisering av sykefraværet (Parks og Steelman, 2008). Bedriftene vi har intervjuet sier at de stort sett har ganske lite sykefravær, men om dette har en sammenheng med treningstilbudet eller ikke kan de ikke svare på

Vi har i denne bacheloroppgaven blant annet hatt fokus på stortingsmelding nr.34 *Folkehelsemeldingen (2013)*. I denne meldingen kommer det frem at Norge vil være på toppen av verden når det kommer til levealder på befolkningen, de vil oppnå å ha flere leveår

med god helse og utjevne sosiale ulikheter blant befolkningen . Vi kan anta at tiltak som fysisk aktivitet på arbeidsplassen muligens kan bidra med å fremme alle disse målene som regjeringen har satt for det videre folkehelsearbeidet.

7.0 Litteraturliste

Andersen, L.L, Sundstrup, E., Boysen, M., Jakobsen, D.M, Mortensen, S.O, & Persson, R. (2013). Cardiovascular Health Effects of Internet-Based Encouragements to Do Daily Workplace Stair-Walks: Randomized Controlled Trial. *Journal of Medicine Internet Research*, 15(6): e127. doi: 10.2196/jmir.2340.

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17 Juni 2005 nr. 62*. Hentet 05. mai 2014 fra http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_3

Dalen, K. (2004). *Intervju som forskningsmetode - en kvalitativ tilnærming*. Oslo : universitetsforlaget

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Fimland, S.M, Woodhouse, A., Vasseljen, O., Gismervik, S., & Johnsen, R. (2013) Kan fysisk aktivitet redusere sykefravær og uføretrygding? I *Fysioterapeuten* nr. 7. Hentet fra <http://fysioterapeuten.no/Fag-og-vitenskap/Fagartikler/Kan-fysisk-aktivitet-reducere-sykefravaer-og-ufoeretrygding>

Erik-Nes, N. (u.å.). **Scientific Writing and Publishing**. NTNU:Dept. of Language and Communication Studies. Hentet 07.06.2014, fra <http://www.iet.ntnu.no/files/skrivekurs/publishing.doc>

Folkehelseloven (2011).Lov om folkehelsearbeid mv. Av 24. Juni nr. 29 Lastet ned 07.05.24 fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-29>

Gilje, N. og Grimen, H. (2009). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Helsedirektoratet (2014). *Anbefalinger om kosthold, ernæring og fysisk aktivitet* (Rapport IS-2170). Oslo: Helsedirektoratet. Hentet fra

<http://helsedirektoratet.no/publikasjoner/anbefalinger-om-kosthold-ertering-og-fysisk-aktivitet/Publikasjoner/anbefalinger-om-kosthold-ertering-og-fysisk-aktivitet.pdf>

Holme, I. M. og Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk*. (3.utg.) Oslo: Tano Aschehoug.

Ingebritsen, A., Mastekaasa A., Hamre I.J., Olsen, B., Torvatn, H., & Bernhardsen, A. (2003). Sykefravær. I Moen B.E (Red), *Arbeidsmiljøfaktorer som påvirker hele mennesket*. Del 3. (s. 324-356) Oslo: Arbeidsmiljøforlaget.

Kielhofner G. (2010). *MOHO Modellen for menneskelig aktivitet*. (2. utg.). København, Munksgaard.

Kvale S. og Brinkmann S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Meld. St. nr. 34 (2013). *Folkehelsemeldingen. God helse - felles ansvar*. Oslo: Helse og omsorgsdepartementet.

Mæland G.J. (2010). *Forebyggende helsearbeid - folkehelsearbeid i teori og praksis*. (3. utg.). Universitetsforlaget Oslo.

Nordby, A. (2014, 13. februar). *Halve sykefraværet har sosiale årsaker*. Hentet fra <http://www.nrk.no/ho/sykefravaer-har-ofte-sosiale-arsaker-1.11507193>

Parks, K.M, & Steelman, L.A. (2008) Organizational wellness programs-a meta analysis. *Journal of occupational health psychology*. 13(1):58-68. doi: 10.1037/1076-8998.13.1.58.

Skogstad, A.(2003). Psykososiale faktorer i arbeidet – Kjennetegn ved så vel arbeidsbetingelser som enkeltindividet. I Moen, Bente (Red.), *Arbeidsmiljøfaktorer som påvirker hele mennesket*. Del 3. (s.73 – 96). Oslo: Arbeidsmiljøforlaget.

St.meld. nr. 47 (2008-2009). *Samhandlingsreformen. Rett behandling- på rett sted- til rett tid.*

Hentet fra

<http://www.regjeringen.no/pages/2206374/PDFS/STM200820090047000DDDPDFS.pdf>

Torstveit K.M & Olsen R.S. (2011). Fysisk aktivitet i folkehelsearbeidet. I Høigaard R. (Red.), *Folkehelsearbeid* (1 utg., s- 163-182) Kristiansand Høyskoleforlaget AS.

Townsend, E.A. og Polatajko, H.J. (2008). *Menneskelig aktivitet 2 : En ergoterapeutisk visjon om sundhet, trivsel og rettfærdighed muliggjort jennem betydningsfulle aktiviteter.* Munksgaard Danmark, København.

WHO (1948) World Health Organization. Definition of health. Lastet ned fra:

<http://www.who.int/about/definition/en/print.html>

Øverby, C.N., Torsveit, K.M., & Høigaard, R. (2011). Hva er folkehelse og folkehelsearbeid? I Høigaard R. (Red.), *Folkehelsearbeid* (1. utg., s. 11- 22). Kristiansand Høyskoleforlaget AS.

8.0 Vedlegg

8.1 Vedlegg 1 – Intervjuguide med ansatt

Hovedspørsmål	Oppfølgingsspørsmål
Hva er dine arbeidsoppgaver?	Sitter du derfor mye i ro?
Hvilke treningstilbud har dere på jobben?	
Er det pålagt å være med på aktivitetstilbud? Eller er det frivillig?	
Deltar du på aktivitetstilbudet?	Hvis ja: Hva er motivasjonen for aktiviteten? Hvis nei: Hvorfor ikke?
Er det et flertall som deltar?	Hvis ja: Hva er motivasjonen for aktiviteten? Hvis nei: Hvorfor ikke?
Er det aktivitetstilbudet lønnet?	
I hvor lang tid har dette pågått?	
Merkes der noen effekt på din fysiske form?	
Holder du deg i fysisk aktivitet på fritiden etter dette tilbudet?	
Har du fått bedre kontakt med dine kollegaer? Bedre arbeidsmiljø?	
Er det noe du synes bedriften kunne gjort annerledes i forhold til aktivitetstilbudet?	
Jeg har ikke flere spm. Er det noe du vil si eller lurer på før vi avslutter?	

8.2 Vedlegg 2 intervjuguide med HMS-ansvarlig/Verneombud

Hovedspørsmål	Oppfølgingsspørsmål
Hvilke hensikter hadde dere med å opprettet et aktivitetstilbud?	Hvilket utbytte ønsket bedriften å oppnå?
Hvor lenge har dere hatt et aktivitetstilbud for de ansatte?	
Merkes det en høy oppslutning rundt aktiviteten?	Hvis ja: Hvorfor? Hvis nei: Hvorfor ikke?
Hvilke effekter har dere merket på de ansatte og arbeidsmiljøet etter at dere begynte med aktivitetstilbud i arbeidstiden?	Hvis ja: Hvilke? Hvis nei: Hvilke effekter hadde dere forventet?
Hvordan måles effekten av aktivitetstilbudet?	
Hvilke økonomiske kostnader er knyttet til aktivitetstilbudet?	Mindre fravær? Vil de ansatte gi noe tilbake? Økt produktive?
Hvilke økonomiske fordeler gir aktivitetstilbudet?	
Ønsker dere å gjøre noen forandringer på aktivitetstilbudene?	

8.3 Vedlegg 3 – Informert samtykke

INFORMERT SAMTYKKE

Kontaktperson

Glenn Haugsengen

Rygdeveien 8

4318 Sandnes, telefon 95465973

Andre deltakere

Kariane Åsebø

Shabnam Youshanloo

Trine L. Gilje-Sørnes

Før vi starter vil vi forsikre oss om at du kjenner til følgende

- Intervjuet skal brukes i forbindelse med skriving av fordypningsoppgave på ergoterapistudiet ved Diakonhjemmet Høgskole Rogaland.
- Hensikten med oppgaven er å få trening i bruk av forskningsmetodiske verktøy.
- Ditt samarbeid er frivillig.
- Du kan nekte å svare på spørsmål.
- Du kan på et hvilket som helst tidspunkt trekke deg fra samtalen og be om at informasjonen som er gitt ikke blir brukt i prosjektet.
- Samtalen vil være anonym.
- Utdrag/deler av denne samtalen kan komme til å bli en del av fordypningsoppgaven, men under ingen omstendighet vil ditt navn eller andre identifiserbare kjennetegn bli brukt.
- Samtalen vil bli tatt opp på disk.
- Etter at samtalen er over, anser vi samtalen som vårt materiale. Vi står fritt til å analysere og tolke meningsinnholdet etter egen vurdering.
- Både lydbånd og transkriberingsnotater vil bli slettet ved endt oppgaveskrivning.
- Oppgaven vil bli lest av veileder og sensor, og vil deretter være tilgjengelig i skolens bibliotek.
- Det vil bli mulig å få tilsendt en kopi av oppgaven

Vi ber om at du signerer dette informerte samtykket for å vise at du har lest innholdet.

Sted og dato

Informant

Intervjuer

8.4 Vedlegg 4 – Litteratursøk trefftabell

Søkord:		Antal I treff
Databasen:	Ikke begrenset (uten limits)	
	Begrenset til: (Title, Abstract or Keywords)	
PubMed: "Sickness absence physical activity"		101
	Begrenset til: + impact	16
	Begrenset til: + aerobic fitness	2

Artikkel:

"Impact of aerobic fitness on musculoskeletal sickness absence 5-15 years later: a cohort study of 227,201 male Norwegian employees" Kristensen P., Corbett K., Mehllum IS., & Bjerkedal, T (2013)

<http://oem.bmj.com/content/69/4/250.long>

Søkord:		Antal I treff
Database:	Ikke begrenset (uten limits)	
	Begrenset til: (for eksempel: Title, Abstract or Keywords; brukerkategori eller alder; etter årstall; bare oversiktsartikler; Meta-Analysis)	
PubMed: "Aerobic fitness workplace"	Begrenset til:	31
	Begrenset til: + cardiovascular	8
	Begrenset til: + health effects	5

Artikkel

"Cardiovascular Health Effects of Internet-Based Encouragements to Do Daily Workplace Stair-Walks : Randomized Controll Trial" Andersen L.L, Sundstrup E., Boysen M., Jakobsen D.M., Mortensen S.T & Petersson R. (2013).

Artikkel

<http://europepmc.org/articles/PMC3713894;jsessionid=tfIYQ6QzBpR5EalgZdDp.18>

Søkord:Wellness program		Antal I treff
Database: TOXNET	Ikke begrenset (uten limits)	457
Database 2: TOXLINE	Ikke begrenset (uten limits)	453
	Begrenset til: workplace	78
"Workplace Wellness Programs Study"	Begrenset til: 2010	32
	Begrenset til:	

Artikkel:

<http://toxnet.nlm.nih.gov/cgi-bin/sis/search/f?./temp/~FRBijt:1>

Søkord: wellness programs meta-analysis		Antal I treff
Databasen 1: PubMed	Ikke begrenset (uten limits)	544
	Begrenset til: siste 10 årene	417
"Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis"	Begrenset til: organizational	26

Artikkel:

Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis
Kizzy M. Parks and Lisa A. Steelman
Florida Institute of Technologi

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18211169>

Søkord: preventive measures work place		Antal I treff
Databasen 1: PubMed	Ikke begrenset (uten limits)	7943
	Begrenset til: siste 5 år	2238
Do work-place initiated measures reduce sickness absence? Preventive measures and sickness absence among older workers in Norway.	Begrenset til: norway	16

Artikkel:

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24265168>